

***PERSON-ORGANIZATION FIT DAN MOTIVASI SPIRITUAL DALAM
MENJELASKAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA
KARYAWAN***

***PERSON-ORGANIZATION FIT AND SPIRITUAL MOTIVATION IN
EXPLAINING ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND EMPLOYEE
PERFORMANCE***

Arif Afendi¹, Fatah Syukur², Ahmad Furqon³, Mashilal⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Indonesia

arifafendi@walisongo.ac.id, fatahsyukur@walisongo.ac.id,

ahmad_furqon@walisongo.ac.id, hilal@walisongo.ac.id

ABSTRAK

Dalam sebuah organisasi, kualitas sumber daya manusia dapat meningkat apabila terdapat kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu serta komitmen organisasi bagi individu tersebut didalam organisasi tempat mereka bekerja. Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Salah satu faktornya adalah komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh person-organization fit dan motivasi spiritual terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pengolahan data berupa Structural Equation Model (SEM). Data dalam penelitian ini berupa data primer dengan 100 responden karyawan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel person-organization fit dan motivasi spiritual terhadap komitmen organisasi. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Sedangkan pengaruh person-organization fit dan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan juga positif dan signifikan.

Kata kunci: Person organization fit, motivasi spiritual, komitmen organisasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

In an organization, the quality of human resources can increase if there is a match between organizational values with individual values and organizational commitment for these individuals in the organization where they work. An organizational commitment shows a person's power in identifying his involvement in a part of the organization. One factor is that organizational commitment is built on employees' trust in the organization's values. The purpose of this research is to test the effect of person-organization fit and spiritual motivation on organizational commitment and employee performance. The type

Arif Afendi, Fatah Syukur, Ahmad Furqon dan Mashilal

Person-Organization Fit dan Motivasi Spiritual dalam Menjelaskan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

of research used is quantitative research using the Structural Equation Model (SEM) method. The data in this study was primary data with 100 respondents from Walisongo State Islamic University Semarang. The results of this study show that there is a positive and significant effect of person-organization fit and spiritual motivation on organizational commitment. The effect of the organizational commitment to employee performance is positive and significant. while the effect of person-organization fit and spiritual motivation on employee performance is also positive and significant.

Keywords: *person-organization fit, spiritual motivation, organizational commitment and employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya insani merupakan sebuah aset penting bagi setiap organisasi. Di era persaingan global seperti saat ini, Sumber daya insani menjadi faktor penting dan utama serta kunci keberhasilan bagi setiap organisasi maupun perusahaan. Menurut Tepeci (2001) menjelaskan bahwa sebuah organisasi bisa berjalan secara baik, efektif dan efisien jika didukung oleh sumber daya insani yang handal serta mempunyai kompetensi yang baik dibidangnya. Pertumbuhan yang dialami perusahaan tergantung dengan kinerja karyawan. Tantangan terbesar bagi perusahaan ke depan adalah bagaimana perusahaan melakukan proses rekrutmen, seleksi, mengembangkan sampai mempertahankan karyawan agar mereka mempunyai sifat komitmen dan loyalitas yang tinggi.

Salah satu cara yang harus dilakukan perusahaan dalam mengatasi tantangan ini yakni memastikan kesesuaian antara nilai yang diterapkan pada organisasi dengan nilai karyawan. Pengetahuan tentang *person organization fit* bisa menolong perusahaan dalam memilih karyawan dengan nilai serta keyakinan yang cocok dengan organisasi sehingga bisa menciptakan pengalaman yang bisa memperkuat kesesuaian tersebut (Kristof, 1996). Selain

person organization fit, perusahaan harus memperhatikan kesesuaian kinerja dalam merekrut karyawan, bukan hanya dalam konteks pekerjaan saja, melainkan dengan organisasi secara menyeluruh, karena kesamaan dan kecocokan tersebut bisa menghasilkan kinerja baik.

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil pekerjaan mereka. Sedangkan kinerja perusahaan adalah bentuk untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi diantaranya adalah faktor individu atau personal misalnya tingkat pendidikan, kemampuan, ketrampilan, pengalaman kerja dan demografi seseorang. Faktor selanjutnya adalah psikologis yang biasanya tercermin dari persepsi, motivasi serta karakter, sedangkan untuk faktor terakhir adalah organisasi diantaranya struktur organisasi, leadership serta sistem penghargaan (Gibson, Ivanevihch, & Donnelly, 1996)

Selain *person organization fit*, Komitmen karyawan terhadap organisasi juga sangat penting. Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan

Arif Afendi, Fatah Syukur, Ahmad Furqon dan Mashilal

Person-Organization Fit dan Motivasi Spiritual dalam Menjelaskan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006). Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai sifat loyalitas tinggi biasanya lebih mementingkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan sendiri, semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin baik kinerja karyawan (Mas'Ud, 2004). Untuk setiap orang yang bekerja di sebuah organisasi harus memiliki komitmen dalam bekerja karena jika tidak ada komitmen dari karyawan maka untuk mencapai tujuan perusahaan sangat sulit. Namun yang terkadang membingungkan banyak orang adalah organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga ini berdampak pada penurunan kinerja serta loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Selain komitmen organisasi, Kinerja organisasi bisa ditingkatkan melalui kualitas sumber daya insaninya dengan cara merangsang dan meningkatkan motivasi karyawan. Maslow menyebutkan bahwa terdapat dua motivasi diantaranya adalah motivasi primer dan spiritual. Kebutuhan spiritual merupakan bentuk kebutuhan yang sifatnya suci, untuk memenuhinya tergantung pada kesempurnaan manusia dan kematangan seseorang. Menurut Ancok (1995) terdapat kontribusi yang besar tentang pentingnya spiritual seseorang yang berpengaruh pada psikis mereka dalam bekerja, yang secara signifikan bisa berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Perbedaan yang paling mendasar antara motivasi biasa dengan motivasi dalam islam adalah motivasi spiritual memberikan insentif berupa material dan keuangan juga menggunakan insentif spiritual. Insentif spiritual terbukti dengan keyakinan lebih kuat daripada material. Menurut Mitroff and Denton (1999) mengatakan bahwa ada hubungan secara positif antara sistem nilai suatu agama dengan semangat bekerja oleh para pemeluk agama tersebut, sehingga sistem nilai suatu agama inilah yang disebut dengan motivasi spiritual.

Masih menurut Mitroff and Denton (1999), Dalam era sekarang ini, terdapat indikasi meningkatnya spiritualisme terutama di kalangan masyarakat, mereka mulai percaya bahwa Tuhan adalah kekuatan spiritual yang positif dan aktif. Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengarahkan seluruh asset, pikiran dan tenaga untuk mengaktualisasikan sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia sebagai bagian dari insan yang terbaik (Tasmara, 1995) dan ini sangat sesuai jika diterapkan di lingkungan karyawan UIN Walisongo Semarang yang notabene merupakan kampus yang berada dibawah naungan Kementerian Agama.

Beberapa penelitian terdahulu tentang *person organization fit* dan komitmen organisasi telah dilakukan, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Kristof (1996) dan Netemeyer, Boles, and McMurrian (1996), hasil penelitiannya mengatakan bahwa ketika nilai-nilai individu dan organisasi sama, maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta akan mengurangi stress kerja

karyawan. Penelitian (Kristof, 1996; O'Reilly III, Chatman, & Caldwell, 1991; Valentine, Godkin, & Lucero, 2002), Hasil penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif *person organization fit* terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi didefinisikan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasi antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan meningkatkan perasaan karyawan akan kesesuaiannya terhadap organisasi.

Penelitian Silverthorne (2004) dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *Person organization Fit* dengan budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian mengatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian Mahardika (2006) dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi dan Kinerja karyawan. Hasil penelitian mengatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian Muafi (2003) dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja religius karyawan. Hasil penelitian mengatakan bahwa motivasi spiritual berpengaruh secara positif terhadap kinerja religius karyawan. Penelitian Ardiansyah and Wulansari (2018) dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person*

organization fit terhadap komitmen organisasi dan kreativitas karyawan. Hasil penelitian mengatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi.

Dari latar belakang diatas peneliti ingin menguji kembali penelitian yang ide dasarnya berasal dari penelitian (Ardiansyah & Wulansari, 2018; Kristof, 1996; Muafi, 2003; O'Reilly III et al., 1991; Silverthorne, 2004). Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya serta orisinalitasnya adalah dengan menambahkan sentuhan spiritualitas berupa variabel motivasi spiritual. Motivasi spiritual merupakan dimensi akan kebutuhan yang sifatnya suci dimana untuk memenuhinya tergantung pada kesempurnaan seseorang dan kematangan individu itu sendiri, sehingga terdapat kontribusi yang sifatnya sangat besar tentang pentingnya spiritual seseorang terhadap kinerja seseorang. Maksud dari Dimensi spiritual dalam penelitian ini adalah sisi jiwa yang mempunyai sifat - sifat ketuhanan atau Ilahiyah dan mempunyai daya untuk menarik serta mendorong dimensi-dimensi lainnya untuk mewujudkan sifat yang terbaik dalam dirinya. Potensi-potensi tersebut akan selalu melekat pada dimensi kejiwaan seseorang dan memerlukan aktualisasi sehingga bisa meningkatkan kinerja.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji Apakah *person organization fit* dan motivasi spiritual berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan serta apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Person Organization Fit

Person organization fit merupakan kecocokan antara individu dengan organisasinya mulai dari pemikiran sampai dengan visi misi, karena organisasi berperan penting terhadap nilai-nilai yang dimiliki oleh setiap individu yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja dari individu tersebut sehingga diperlukan faktor-faktor yang mendukung untuk penyesuaian yang baik antara individu dengan organisasi (Widyastuti, 2009). Sementara menurut Moynihan and Pandey (2007) mempunyai pandangan lain tentang *person organization fit* yaitu adanya kesesuaian antara individu dengan organisasi ketika mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa dan kesungguhan untuk memenuhi pihak lain.

Menurut Kristof (1996), *person organization fit* bisa diartikan dalam empat konsep, diantaranya adalah pertama kesesuaian nilai merupakan kesesuaian antara nilai instrinsik yang terdapat dalam individu dengan yang terkandung dalam organisasi. Kedua kesesuaian tujuan merupakan kesesuaian antara tujuan yang dimiliki oleh individu dengan yang dimiliki oleh organisasi. Ketiga pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan kesesuaian antara kebutuhan yang dimiliki karyawan dan kekuatan dalam lingkungan kerja dengan aturan sistem serta struktur organisasi dan ke empat kesesuaian karakteristik budaya dan kepribadian merupakan kesesuaian antara kepribadian individu dengan budaya yang ada dalam organisasi.

Motivasi Spiritual

Motivasi merupakan bentuk proses yang bersifat internal maupun eksternal yang dimiliki oleh setiap orang sehingga bisa

memunculkan sikap luar biasa dalam menjalankan setiap kegiatan atau dengan kata lain motivasi merupakan bentuk kekuatan yang dimiliki seseorang yang bisa menyebabkan tumbuhnya semangat dalam bekerja (Winardi, 2004).

Sedangkan motivasi spiritual adalah bentuk kebutuhan yang bersifat fitrah dan suci, untuk bisa memenuhinya tergantung pada tingkat religiusitas dan spiritual yang dimiliki oleh seseorang. Sehingga akan ada pengaruh serta kontribusi yang besar terhadap kinerja (Muafi, 2003). Motivasi spiritual (*quwwah ruhiyah*) merupakan motivasi yang bersumber dari tingkat kesadaran yang besar dari seseorang tentang hubungan yang dimiliki antara mereka dengan Allah SWT. Sehingga dalam menjalankan aktivitasnya mereka akan terus berusaha dan pasrah serta tawakkal sampai memperoleh kesuksesan (Shofwa, 2013)

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterkaitan individu terhadap organisasi, dimana karakteristik pengukurannya adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, keinginan berusaha usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi (Mahardika, 2006). Menurut (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974) dan (Babakus, Cravens, Johnston, & Moncrief, 1996) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan pengenalan individu akan keterlibatannya dalam tujuan dan nilai organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi bagian penting serta loyal dalam organisasi.

Menurut Meyer and Allen (1991) menyebutkan ada 3 jenis komitmen

Arif Afendi, Fatah Syukur, Ahmad Furqon dan Mashilal

Person-Organization Fit dan Motivasi Spiritual dalam Menjelaskan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

organisasi, diantaranya adalah pertama komitmen afektif, merupakan suatu pendekatan emosional yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja dengan baik serta memajukan organisasi. Kedua komitmen normatif merupakan keinginan untuk bekerja pada suatu organisasi karena adanya tekanan dari pihak lain. Ketiga komitmen berkelanjutan merupakan keinginan untuk bekerja dalam organisasi karena takut atau tidak ingin kehilangan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan bentuk kesuksesan yang dihasilkan dari kegiatan selama periode waktu tertentu. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja. ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Pembuatan sistem upah untuk memperbaiki motivasi kerja. Menetapkan tujuan untuk menambah motivasi kerja. *Manajemen by objective* (MBO) agar tujuan individu dan perusahaan sama. Prosedur proses rekrutmen serta pemberian pelatihan kepada karyawan. Sukses kepemimpinan dan membuat program yang baik untuk efektifitas manajerial dan perubahan struktur organisasi untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Karakurum (2005) tingkat *person-organization fit* yang dimiliki karyawan akan mampu menciptakan komitmen karyawan pada pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi

makan akan berkomitmen dalam pekerjaannya. Sedangkan Schneider, Goldstein, and Smith (1995) mengatakan seseorang dengan derajat *person organization fit* yang tinggi akan memberikan ide serta gagasan baru dan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Artinya semakin besar *person organizational fit* yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya, sehingga menciptakan kepuasan kerja dan kecenderungan untuk bertahan.

H1: *Person organizational fit* berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi

Motivasi spiritual merupakan motivasi dalam bentuk kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah sehingga mampu mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik. Menurut Burton, Lee, and Holtom (2002) motivasi kerja yang tinggi dari seorang karyawan akan membuat mereka nyaman dan semangat dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa keterikatan dengan perusahaan maka karyawan akan lebih memilih untuk tetap bertahan di perusahaan dari pada harus keluar dan beradaptasi kembali dengan lingkungan kerja yang baru sehingga komitmen terhadap organisasi meningkat.

H2: Motivasi spiritual berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi

Menurut Sekiguchi (2004) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen seseorang dalam berorganisasi, maka akan semakin sungguh sungguh dalam bekerja dan akhirnya kinerja mereka semakin meningkat.

H3: komitmen organisasi berpengaruh secara

positif terhadap kinerja karyawan

Menurut Schneider et al. (1995) dan Kristof (1996) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *person organization fit* terhadap komitmen organisasi. Seseorang akan merasa nyaman jika memiliki kesesuaian dengan organisasi. Semakin tinggi kesesuaian antara individu dengan organisasi akan semakin tinggi pula komitmen organisasi, semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki seseorang maka kepuasan dalam kerja akan semakin tinggi sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan

H4: *person organization fit* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

Motivasi spiritual merupakan motivasi dalam bentuk kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah sehingga mampu mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik. Semakin kuat dorongan atau motivasi serta semangat seseorang akan semakin tinggi kinerjanya. Menurut Mathis Robert and Jackson (2011) menyatakan terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan. Semakin seseorang termotivasi maka kinerja mereka akan semakin baik. Muafi (2003) menyatakan motivasi spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi spiritual yang ada dalam diri seorang karyawan maka semangat bekerjanya semakin tinggi juga yang akhirnya membuat kinerja mereka meningkat.

H5: Motivasi spiritual berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang merupakan bentuk analisa dengan menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan alat statistik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* dan termasuk dalam teknik *Simple Random Sampling*. Pengujian hipotesa penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM).

Definisi operasional

Person Organization Fit

Menurut Kristof (1996) *Person organization Fit* merupakan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Adapun indikator *Person Organization Fit* adalah kesesuaian nilai (*value congruence*), kesesuaian tujuan (*goal congruence*), kesesuaian budaya, kesesuaian karakteristik dan kepribadian (Kristof, 1996).

Motivasi Spiritual

Motivasi spiritual adalah motivasi yang berupa kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT. Dzat yang meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya. Adapun indikator Motivasi Spiritual yaitu: Motivasi ibadah meliputi Tingkat pengamalan doa, Tingkat pengamalan sholat dan Tingkat pengamalan puasa. Motivasi aqidah meliputi Iman kepada Allah, Iman kepada kitab Allah, dan Iman kepada Rasul Allah dan Motivasi muamalat (Yusanto & Widjajakusuma, 2003)

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi menurut Meyer and Allen (1991) adalah sebagai derajat seberapa

jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Adapun indikator komitmen organisasi adalah Komitmen afektif, Komitmen normatif dan Komitmen berkelanjutan (Meyer & Allen, 1991; Tepeci, 2001; Valentine et al., 2002).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diartikan sebagai tingkatan dari pekerjaan aktual yang dilaksanakan oleh para individual (Shore, Barksdale, & Shore, 1995). Kinerja karyawan sebagai catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan/tugas yang

telah dicapai seseorang melalui pengevaluasian atau menilai kinerja karyawan yang dilakukan organisasi selama periode tertentu. Adapun indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, kerjasama dan efisiensi (Shore et al., 1995)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden

Responden menurut Jenis Kelamin

Data Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1

Responden menurut Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	52	52%
perempuan	48	48%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin pria paling dominan dengan jumlah 52 orang atau presentase sebesar 52% sedangkan untuk wanita sebanyak 48 orang atau 48% persen.

Responden menurut Usia

Data Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2

Responden menurut usia

Keterangan	Jumlah	Prosentase
20 - 30	31	31%
31 - 40	36	36%
> 41	33	33%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan usia 31 – 40 Tahun paling dominan dengan jumlah 36 orang atau dengan prosentase 36%. Sedangkan untuk usia >41 Tahun sebesar 33 orang atau 33%

dan untuk usia 20 - 30 Tahun sebanyak 31 orang atau 31%.

Responden menurut pendidikan terakhir

Data Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
 Responden menurut Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah	Prosentase
SMU	5	5%
S1	25	25%
S2	50	50%
S3	20	20%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan S2 paling dominan dengan jumlah 50 orang atau 50%. Untuk lulusan S1 sebanyak 25 orang atau 25% dan lulusan S3 sebanyak 20 orang atau 20% sedangkan lulusan SMU sebanyak 5 orang atau 5%.

Analisis data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *variance variance extract* nya minimal 0,50.

Tabel 4
 Hasil Uji Validitas

Variabel	Variance Extract
Person Organization Fit	0,644
Motivasi spiritual	0,616
Komitmen organisasi	0,587
Kinerja karyawan	0,532

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid karena nilai *variance extract* nya > 0,50.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui

seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya sebesar 0.70.

Tabel 5
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability
Person Organization Fit	0,888
Motivasi spiritual	0,828
Komitmen organisasi	0,809
Kinerja karyawan	0,857

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena nilai reliability construct > 0,7.

PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada table 6 berikut:

Tabel 6
Uji hipotesis

	Estimate	S.E	C.R	P
KO ← PO- Fit	0,279	0,131	2,135	0,033
KO ← MS	0,327	0,138	2,368	0,018
KK ← KO	0,365	0,147	0,013	0,013
KK ← PO- Fit	0,278	0,131	0,034	0,034
KK ← MS	0,364	0,150	0,015	0,015

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Keterangan :

KO : Komitmen organisasi, MS : Motivasi spiritual, KK : Kinerja karyawan

Pengaruh Person Organization Fit terhadap Komitmen organisasi

Dari hasil pengujian regresi menyatakan bahwa person organization fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai CR sebesar 2,135 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,033, nilai signifikansi tersebut lebih kecil < 0,05 dengan demikian hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Karakurum (2005) yang menyatakan bahwa tingkat kesesuaian individu dengan organisasi yang dimiliki karyawan akan mampu menciptakan komitmen karyawan pada pekerjaannya. Tingkat *person-organization fit* adalah prediktor bagi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan sehingga karyawan yang memiliki tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi akan berkomitmen dalam pekerjaannya. Selain itu Schneider et al. (1995) menjelaskan bahwa para individu dengan derajat *person organization fit* yang

tinggi akan memberikan ide-ide baru dan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Selain itu kesesuaian yang dekat antara individu yang dipilih dengan budaya organisasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya, sehingga menciptakan kepuasan kerja dan kecenderungan untuk bertahan.

Pengaruh motivasi spiritual terhadap Komitmen organisasi

Dari hasil pengujian regresi menyatakan bahwa motivasi spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai CR sebesar 2,368 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,018 nilai signifikansi tersebut lebih kecil < 0,05 dengan demikian hipotesis 2 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Burton et al. (2002) yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap

Arif Afendi, Fatah Syukur, Ahmad Furqon dan Mashilal

Person-Organization Fit dan Motivasi Spiritual dalam Menjelaskan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

perusahaan. Muafi (2003) menjelaskan Motivasi spiritual merupakan motivasi yang berupa kesadaran seseorang bahwa ia mempunyai keterikatan serta hubungan dengan Allah yang membuat mereka sadar bahwa suatu saat nanti akan dimintai pertanggungjawaban atas segala perbuatan yang telah mereka lakukan di dunia. Motivasi seperti ini yang mendorong mereka untuk berikhtiyar secara terus menerus dan berusaha untuk selalu memberikan performa yang terbaik demi organisasi serta membuat mereka semakin berkomitmen terhadap organisasinya. .

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian regresi menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai CR sebesar 2,480 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,013 nilai signifikansi tersebut lebih kecil < 0,05 dengan demikian hipotesis 3 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sekiguchi (2004) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi maka orang tersebut akan memberikan sesuatu yang terbaik terhadap organisasi tempat mereka bekerja sehingga kinerjanya menjadi semakin baik. Komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan membuat mereka semakin bersungguh-sungguh dalam bekerja, mereka akan berusaha sebaik mungkin untuk bisa mewujudkan tujuan perusahaan yaitu mendapatkan tingkat keuntungan yang tinggi serta mewujudkan kesejahteraan bagi semua stakeholder yang ada.

Pengaruh person organization fit terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian regresi menyatakan bahwa person organization fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai CR sebesar 2,122 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,034 nilai signifikansi tersebut lebih kecil < 0,05 dengan demikian hipotesis 4 diterima. Hasil penelitian menguatkan kembali penelitian Kristof (1996) dan Schneider et al. (1995) menjelaskan bahwa Kesamaan karakteristik yang dimiliki seseorang terhadap organisasi akan membuat orang tersebut merasa cocok dan nyaman berada dalam suatu organisasi. Kesamaan nilai yang dimiliki akan membuat mereka dengan mudah melakukan interaksi dengan sistem yang ada pada organisasi. Hal ini bisa mengurangi ketidakpastian serta konflik yang mungkin akan terjadi sehingga bisa meningkatkan kinerja mereka. Kesamaan nilai yang dirasakan (*congruency*) dengan budaya organisasi yang dirasakan sangat jelas mengindikasikan bahwa kesamaan yang dirasakan berhubungan positif dengan *outcomes affective* seperti kepuasan, komitmen serta kinerja. Semakin tinggi kesesuaian antara individu dengan organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi, dan semakin tinggi komitmen yang dimiliki seseorang maka ia akan bekerja dengan baik sehingga kinerja menjadi meningkat.

Pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian regresi menyatakan bahwa motivasi spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai

CR sebesar 2,423 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,015 nilai signifikansi tersebut lebih kecil $< 0,05$ dengan demikian hipotesis 5 diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Syurya, Kamase, and Alam (2019) dan Mathis Robert and Jackson (2011) hubungan positif dan signifikan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan menjelaskan bahwa kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Seorang karyawan yang memiliki motivasi prestasi yang tinggi lebih cenderung memiliki kinerja yang tinggi juga. Muafi (2003) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi spiritual terhadap kinerja artinya Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Semakin motivasi spiritual yang ada dalam jiwa seorang karyawan tinggi, maka kinerja mereka akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa diatas maka bisa diambil kesimpulan bahwa Pengaruh Person Organization Fit terhadap Komitmen organisasi adalah positif dan signifikan artinya semakin tinggi tingkat kesesuaian antara individu dengan organisasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasionalnya sehingga menciptakan kepuasan kerja dan kecenderungan untuk loyal semakin tinggi. Pengaruh motivasi spiritual terhadap Komitmen organisasi adalah positif dan signifikan artinya karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaan. Semakin karyawan bersemangat untuk hadir di

perusahaan dan nyaman dalam bekerja maka akan memunculkan rasa keterikatan dengan perusahaan. Ketika karyawan telah memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan, maka karyawan akan lebih memilih untuk tetap bertahan di perusahaan dari pada harus keluar dan beradaptasi kembali dengan lingkungan kerja yang baru sehingga komitmen terhadap organisasi meningkat. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan artinya Semakin tinggi komitmen seseorang dalam organisasi, maka mereka akan semakin bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga kinerja mereka semakin meningkat. Pengaruh person organization fit terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan artinya Semakin tinggi kesesuaian antara individu dengan organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen mereka dalam organisasi dan kepuasan dalam bekerja akan semakin baik sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang baik sehingga semakin termotivasi, kinerja mereka akan semakin baik.

SARAN

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan analisis yang telah dilakukan adalah Penelitian selanjutnya sebaiknya mencoba menguji dengan menambahkan jumlah sampel dan variabel penelitian seperti kepuasan kerja dan organization citizenship behavior. Kemudian Penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan objek lain misal perbankan

syariah sehingga akan lebih menggambarkan secara luas mengenai topik ini

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (1995). Nuansa psikologi pembangunan. pustaka pelajar.
- Ardiansyah, I. M., & Wulansari, N. A. (2018). Menjelaskan black box person-organization fit pada munculnya kreativitas karyawan. *MATRIK: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(2), 171-182.
- Babakus, E., Cravens, D. W., Johnston, M., & Moncrief, W. C. (1996). Examining the role of organizational variables in the salesperson job satisfaction model. *Journal of Personal Selling Sales Management*, 16(3), 33-46.
- Burton, J. P., Lee, T. W., & Holtom, B. C. (2002). The influence of motivation to attend, ability to attend, and organizational commitment on different types of absence behaviors. *Journal of Managerial Issues*, 181-197.
- Gibson, J., Ivanevihch, J., & Donnelly, J. (1996). Perilaku-Struktur-Proses. *Jilid I Edisi Kedelapan, Adiami N*, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Karakurum, M. (2005). *The effects of person-organization fit on employee job satisfaction, performance and organizational commitment in a Turkish Public Organization*. Middle East Technical University,
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Journal Of Personnel Psychology* 49(1), 1-49.
- Luthans, F. (2006). Perilaku organisasi (10th Ed). In: Andi Offset.
- Mahardika, G. (2006). Pengaruh Person-Organization Fit (Kecocokan Nilai-nilai Individu dengan Nilai-nilai Organisasi) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan (Studi pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan). 104.
- Mas'Ud, F. (2004). Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi). *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Mathis Robert, L., & Jackson, J. H. (2011). Human Resource Management, edisi sepuluh terjemahan. *Salemba Empat, Jakarta*, 191, 172.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*: Jossey-Bass.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). Finding workable levers over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration Society*, 39(7), 803-832.
- Muafi, M. (2003). Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (Sier). *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(8).
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.
- O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of management Journal*, 34(3), 487-516.

Arif Afendi, Fatah Syukur, Ahmad Furqon dan Mashilal

Person-Organization Fit dan Motivasi Spiritual dalam Menjelaskan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology, 59*(5), 603.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel psychology, 48*(4), 747-773.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka keidai ronshu, 54*(6), 179-196.
- Shofwa, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto. *Probisnis, 6*(1).
- Shore, L. M., Barksdale, K., & Shore, T. H. (1995). Managerial perceptions of employee commitment to the organization. *Academy of management Journal, 38*(6), 1593-1615.
- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership Organization Development Journal, 25*(7), 592-599.
- Syurya, S., Kamase, J., & Alam, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pare-Pare. *YUME: Journal of Management, 2*(3).
- Tasmara, T. (1995). *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta: Penerbit PT Dana bhakti Wakaf.
- Tepeci, M. (2001). *The effect of personal values, organizational culture, and person-organization fit on individual outcomes in the restaurant industry*: The Pennsylvania State University.
- Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of business ethics, 41*, 349-360.
- Widyastuti, H. C. J. J. U. D. (2009). Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Jurnal. Universitas Diponegoro*.
- Winardi, J. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi Edisi Revisi*. Prenada Media: Jakarta.
- Yusanto, M., & Widjajakusuma. (2003). *Pengantar Manajemen Syari'at*. *Khairul Bayan*.